

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA DEWAN KERJA CABANG PRAMUKA TOMOHON

Readel B. R. Paruntu

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : readelparuntu@gmail.com

Jofie H. Mandang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : Jofiemandang@unima.ac.id

Stevie B. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : steviesengkey@unima.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh atau diambil seluruh anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon sejumlah 35 orang. Hasil perhitungan menggunakan rumus regresi linier sederhana yaitu 0.709 yang artinya komitmen organisasi memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behaviour* sebesar 70.9%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa, apabila komitmen organisasi pada anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon semakin tinggi atau meningkat, maka *organizational citizenship behaviour* juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila *organizational citizenship behaviour* pada anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon meningkat maka komitmen organisasi mereka juga tinggi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour*

Abstract: The purpose of this study is to determine the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) of members of the Tomohon Scout Branch Work Council. Research using quantitative research methods. The research sample used a saturated sample or was taken by all 35 members of the Tomohon Scout Branch Work Council. The results of calculations using a simple linear regression formula is 0.709, which means that organizational commitment has a relationship with organizational citizenship behavior of 70.9%. Based on the research conducted, the results show that if the organizational commitment to the members of the Tomohon Scout Branch Work Council is higher or increases, then organizational citizenship behavior will also increase. Conversely, if the organizational citizenship behavior of members of the Tomohon Scout Branch Work Council increases, their organizational commitment will also be high.

Keywords: Organizational Commitment, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan, visi, dan misi suatu organisasi dengan efektif. Keberadaan komitmen yang tinggi dari anggota organisasi diharapkan dapat memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, tanpa adanya komitmen yang kuat baik dari individu maupun antara elemen dalam organisasi, sistem organisasi dapat mengalami hambatan dan tidak dapat berfungsi dengan baik.

Setiap organisasi memiliki harapan untuk tumbuh dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapinya. Kesuksesan suatu organisasi bergantung pada motivasi setiap anggota untuk mendorong kemajuan organisasi tersebut. Faktor ini memiliki dampak pada keberadaan organisasi dan memungkinkannya tetap beroperasi dan berkembang.

Suksesnya suatu organisasi dapat diukur dengan adanya perilaku ekstra peran yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari setiap anggota. OCB merujuk pada sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang memiliki nilai konstruktif dan dihargai oleh organisasi, meskipun tidak secara langsung terkait dengan produktivitas individu (Steers, Porter dan Bigley, 1996).

Banyak kasus di mana anggota dalam sebuah organisasi cenderung hanya fokus pada tugas masing-masing tanpa memberikan bantuan kepada anggota lainnya dalam upaya memajukan organisasi. Kondisi ini sering kali dihubungkan dengan rendahnya tingkat komitmen dari setiap anggota organisasi, yang dianggap menjadi faktor penyebab kegagalan atau ketidakberhasilan organisasi. Perilaku ekstra peran atau OCB menjadi hal yang menarik dalam

konteks dunia organisasi karena mencerminkan kerelawanan sosial yang berakar pada faktor pragmatis dan transaksional yang terdapat dalam organisasi formal maupun informal yang seringkali berfokus pada keuntungan. Selain itu, OCB juga mencerminkan sifat dasar manusia yang memiliki naluri sosial dan keinginan untuk membantu, yang pada era globalisasi saat ini sering kali terabaikan karena pertimbangan untung-rugi, tugas individu, dan tuntutan organisasi.

OCB adalah suatu bentuk perilaku kerja yang melampaui kebutuhan dasar seorang pekerja (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). OCB adalah kebebasan individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006). OCB dapat diklasifikasikan sebagai perilaku dan sikap yang memberikan manfaat bagi organisasi dan tidak dapat diinduksi melalui kewajiban peran formal atau melalui bentuk kontrak atau kompensasi. Contohnya termasuk memberikan bantuan kepada rekan kerja untuk mengurangi beban kerja mereka, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah. OCB juga dikenal sebagai perilaku sukarela yang dipandu oleh individu atau organisasi secara keseluruhan (Bogler & Somech, 2005). Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa OCB melibatkan perilaku sukarela yang melampaui kebutuhan dasar pekerja, seperti membantu rekan kerja dan bersikap sopan terhadap orang lain, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi dan tidak terkait dengan sistem kompensasi.

Pramuka atau Praja Muda Karana adalah sebuah organisasi yang telah berkembang secara internasional. Pada tahun 1907, Lord Robert Baden Powell of Gillwell atau Mayor Jenderal Baden Powell dari Inggris memperkenalkan konsep *Scouting* melalui bukunya yang berjudul "*Scouting for Boys*". Konsep ini menjadi pedoman utama dalam pendidikan kepanduan di seluruh dunia, yang melibatkan pendidikan tidak hanya dalam bentuk formal, tetapi juga melalui permainan dan pengembangan keterampilan. Meskipun demikian, ide ini tidak dirancang secara khusus oleh Baden Powell. Sebaliknya, hal ini muncul berdasarkan manfaat yang ditawarkan oleh Pramuka itu sendiri, sehingga diterima oleh masyarakat di seluruh dunia.

Dasa Darma Pramuka adalah sikap dan kode kehormatan yang harus diikuti oleh anggota Pramuka. Kata "Pramuka" sendiri merupakan singkatan dari "Praja Muda Karana", sementara "Dasa Darma" berasal dari dua kata yang memiliki makna, yaitu "dasa" yang berarti sepuluh, dan "darma" yang berarti petunjuk atau pedoman.

Setiap anggota Pramuka memiliki kewajiban untuk memahami dan mengamalkan sepuluh ketentuan yang terdapat dalam Dasa Darma. Dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 tercantum kode kehormatan Pramuka, salah satunya kode kehormatan Pramuka adalah Dasa Darma. Berikut ini merupakan isi dari Dasa Darma Pramuka; 1). Takwa kepada Tuhan yang Maha Esa 2). Cinta alam dan kasih sayang sesama manusia 3). Patriot yang sopan dan ksatria 4). Patuh dan suka bermusyawarah 5). Relia menolong dan tabah 6). Rajin, terampil dan gembira 7). Hemat, cermat dan bersahaja 8). Disiplin,

berani dan setia 9). Bertanggung jawab dan dapat dipercaya 10). Suci dalam pikiran, perkataan dan perbuatan.

Berdasarkan hasil pembicaraan dengan ketua DKC Pramuka Tomohon, peneliti mendapat informasi tentang komitmen dalam berorganisasi anggota DKC Pramuka Tomohon yang dirasa kurang seiring berjalannya waktu dan oleh karena itu peneliti sepakat dengan ketua DKC Pramuka Tomohon untuk meneliti aspek komitmen dalam organisasi setiap anggotanya. Peneliti menggunakan definisi komitmen organisasi tentang tiga jenis aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Allen dan Mayer, 1996).

Jika kita membicarakan organisasi, salah satu hal yang menjadi fokus adalah anggota-anggota yang terlibat dalam organisasi tersebut. Setiap anggota organisasi memiliki perbedaan dalam karakter dan pola pikir mereka, terlebih lagi jika organisasi tersebut tidak berorientasi pada keuntungan. Oleh karena itu, hal yang menarik bagi para peneliti adalah apakah komitmen anggota dalam berorganisasi akan mendorong munculnya perilaku ekstra peran atau OCB.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif tentang suatu keadaan dengan menggunakan data numerik, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian dan hasil penelitian.

Penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan secara objektif dengan

menggunakan angka (Arikunto, 2006). Populasi merujuk pada keseluruhan objek penelitian (Arikunto Suharsimi, 1998). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon yang berjumlah 35 orang. Populasi ini menjadi subjek penelitian.

Untuk menemukan hubungan antar variabel, peneliti menggunakan uji analisis regresi sederhana dengan bantuan software SPSS 26 for Windows. Penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang diisi secara online melalui Google Form, sesuai dengan kesepakatan dan persetujuan bersama dengan organisasi terkait. Peneliti menggunakan skala Likert dalam kuesioner untuk pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka penelitian ini, peneliti telah melakukan beberapa uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas. Setelah melakukan uji-uji tersebut, peneliti kemudian melanjutkan dengan melakukan uji regresi sederhana. Berikut ini adalah hasil dari uji-uji tersebut.

Tabel 1. Uji Normalitas

No	Variabel	Sig.
1	Komitmen Organisasi	0.200
2	OCB	0.200

Tabel 2. Uji Linearitas

No	Variabel	Sig.
1	Komitmen Organisasi	0.138
2	OCB	0.138

Berdasarkan data dalam tabel 2, terlihat bahwa nilai signifikan (sig) untuk deviation from linearity adalah 0.138. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa angka 0.138 lebih besar dari

0.05, yang menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linier.

Tabel 3. Uji Homogenitas

No	Variabel	Sig.
1	Komitmen Organisasi	0.645
2	OCB	0.645

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk base on mean adalah 0.645. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan bahwa 0.645 lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki varians yang homogen. Hasil uji homogenitas tersebut menunjukkan bahwa asumsi homogenitas data penelitian telah terpenuhi, sehingga data hasil penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut atau digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R(Square)
1	0.842	0.709

Dari tabel 4, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi (R) adalah 0.842. Selain itu, diperoleh nilai R Square sebesar 0.709, yang mengindikasikan bahwa variabel bebas (Komitmen Organisasi) memiliki pengaruh sebesar 70.9% terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti oleh peneliti. Selain itu, signifikansi pada Linearity \leq 0.05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Konstan	OCB
1	16.851	.589

Jika melihat tabel di atas untuk nilai koefisien konstan adalah 16.851, dan

nilai dari Komitmen Organisasi adalah .589 yang artinya jika nilai dari Komitmen Organisasi (X) mengalami kenaikan satu poin, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar .589.

Tabel 6. ANOVA

Model	f	Sig
1	80.404	0.000

Dari nilai f adalah 80.404 dengan nilai sig 0.000, yang artinya $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sangat signifikan.

Berdasarkan data yang disajikan, melalui berbagai prosedur penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut: uji normalitas menunjukkan bahwa penelitian ini bersifat normal dengan nilai uji normalitas sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linear dengan nilai uji linearitas sebesar 0.138. Uji homogenitas menunjukkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* terdapat varians yang homogen dengan nilai uji homogenitas sebesar 0.645.

Selanjutnya, dilakukan uji regresi sederhana yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.709, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behaviour*) sebesar 70.9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti. Nilai koefisien konstan adalah 16.851, sedangkan nilai koefisien komitmen organisasi adalah 0.589. Artinya, jika

nilai komitmen organisasi (X) meningkat satu poin, maka *organizational citizenship behaviour* (Y) akan meningkat sebesar 0.589.

Selanjutnya, nilai f adalah 80.404 dengan nilai sig 0.000, yang menunjukkan bahwa $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel partisipasi, atau dengan kata lain, pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sangat signifikan.

Dalam sebuah organisasi, komitmen organisasi sangat penting bagi setiap anggota karena mendorong mereka untuk tetap berada dalam organisasi dan memiliki motivasi yang kuat. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengenali dan terikat pada organisasi, dan individu dengan komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat OCB yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan OCB, yang sejalan dengan teori dan hasil penelitian ini.

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), OCB merujuk pada perilaku individu di dalam organisasi yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Dalam kata lain, OCB mencakup tindakan sukarela dari individu untuk membantu rekan atau teman di luar tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan memberikan kontribusi positif dalam organisasi. OCB memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas karyawan atau anggota dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam konteks ini, anggota organisasi yang memiliki tingkat OCB

yang tinggi memiliki beberapa karakteristik. Pertama, mereka memiliki tingkat empati yang tinggi, yang mendorong mereka untuk membantu satu sama lain meskipun di luar tanggung jawab mereka. Hal ini menciptakan lingkungan sosial yang sehat di dalam perusahaan atau organisasi, di mana anggota merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Allen dan Mayer (Hariyanto, 1996), terdapat tiga jenis komitmen organisasi, yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*): Ini adalah ketertarikan emosional individu terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka secara aktif mengidentifikasi nilai dan aktivitas organisasi; 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): Ini melibatkan keberlanjutan keanggotaan individu dalam suatu organisasi setelah mempertimbangkan kerugian dan risiko yang mungkin mereka alami jika mereka meninggalkan organisasi. Individu dengan komitmen berkelanjutan akan mempertimbangkan manfaat finansial dan membandingkan organisasi saat ini dengan alternatif yang tersedia. Jika organisasi saat ini masih memberikan keuntungan yang lebih besar secara finansial, individu tersebut akan tetap bertahan dan 3) Komitmen normatif (*normative commitment*): Ini melibatkan dimensi moral dan didasarkan pada kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawab individu terhadap organisasi. Semakin individu menerima nilai-nilai organisasi dan semakin konsisten nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi, semakin mereka merasakan kewajiban terhadap organisasi dan memahami hak-hak yang diberikan oleh organisasi.

Dalam rangkaian ini, komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi OCB, dan individu dengan komitmen yang kuat cenderung menunjukkan sikap dan tindakan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian ini, telah ditemukan bukti yang menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon. Terlihat bahwa anggota pramuka memiliki prinsip yang kuat terkait dengan kedisiplinan. Temuan ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa perasaan komitmen terhadap organisasi dimulai dengan keyakinan akan identifikasi dengan organisasi dan diterapkan pada nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab (Weiner, 1982). Organ juga menyebutkan bahwa individu yang menunjukkan OCB dikenal sebagai "tentara yang baik" (Organ, 1988).

Pramuka sebagai organisasi dikenal karena tingkat kerja sama, kepedulian terhadap teman, dan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini membuat peneliti berpikir bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dalam pramuka, dapat membangun rasa kekeluargaan yang tinggi. Hal ini juga mendorong munculnya OCB dalam organisasi, yang mempromosikan kerjasama dalam penyelesaian masalah dan mengatasi rintangan.

Dengan demikian, penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah, yaitu apakah komitmen organisasi memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behaviour* pada anggota Dewan Kerja Cabang Pramuka Tomohon. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* pada anggota dewan kerja cabang Pramuka Tomohon. Analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam bentuk *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behaviour* dalam hal *helping behaviour*, *sportmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. Komitmen organisasi diukur berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.842 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.709. Hal ini mengindikasikan bahwa 70.9% variasi dalam *organizational citizenship behaviour* dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour*, yang dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam bentuk membantu sesama, sikap sportif, kesadaran dalam melaksanakan tugas, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization*. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). *Organizational citizenship behavior in school: how does it relate to participation in decision making?*. *Journal of educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., dan Haq, M. 2004. *Organizational Citizenship Behavior its Nature and Antecedents*. BRAC University Journal, Vol. 1 No. 2, 2004, pp. 75-85.
- Mackenzie, Podsakoff & Dennis W. Organ. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publications, Inc.: California
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKanzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behaviour*. USA : Sage Publication, Inc.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- . dalam *Journal of Psychology*, h. 132, 277-290.
- Shepherd, Jeryl and Brian Mathews, 2000, *Employee Commitment: Academic Vs Practitioner Perspectives*. *Journal of Employee Relations*, 22(6) :1-12.

Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley,
G. A. (1996). Motivation and
leadership at work.